

## Formato para la presentación de experiencias

### Instrucciones

El panel que analizará las experiencias, se basará exclusivamente en la información que las instituciones presenten en este formato. Por ello es importante, que se responda a cada una de las preguntas aquí planteadas de la manera más completa posible.

<b>Nombre o título de la experiencia</b>	<b>Reconocimiento anual para las dependencias que demuestren el mayor compromiso con la igualdad de género</b>
<b>Ámbito territorial</b> <i>(Indicar en que ámbito territorial se ha desarrollado la experiencia)</i>	<b>Nacional</b>
<b>Web</b>	<a href="mailto:progenero@ice.go.cr">progenero@ice.go.cr</a>
<b>Entidad o Institución responsable de la Experiencia</b>	Instituto Costarricense de Electricidad (ICE)
<b>Nombre y cargo de la persona responsable de la experiencia</b>	Maricel Salas T. Coordinadora Programa Igualdad de Género
<b>Correo electrónico y teléfono</b>	<a href="mailto:msalast@ice.go.cr">msalast@ice.go.cr</a> (506) 22 20 60 26

### SÍNTESIS:

<b>Período de duración</b> <i>Indique año de inicio y terminación (si ya concluyó)</i>	<b>Desde el 2006- se realiza anualmente.</b>
<b>Tema</b> <i>que aborda la experiencia</i>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Se entrega un reconocimiento a las dependencias del Instituto que:</li> <li>2. Los tres mayores porcentaje de mujeres capacitadas en ámbitos tecnológicos y técnicos en las áreas de Telecomunicaciones ó Electricidad.</li> <li>3. Los tres mayores porcentaje de mujeres nombradas en el transcurso del año, del total de nombramientos aplicados por cada dependencia.</li> <li>4. Mayor cantidad de acciones preventivas y de divulgación contra el hostigamiento sexual para el personal de la dependencia (charlas, talleres, curso virtual, comunicaciones electrónicas, circulares u otras, estudios, seguimiento del cumplimiento de la cláusula contra el Hostigamiento Sexual establecida en el contrato y otras iniciativas).</li> </ol>

<p><b>Explique en dos párrafos el resumen de los objetivos y desarrollo de la experiencia.</b></p>	<p>Fortalecer la Política Institucional de Igualdad y Equidad de Género, incluyendo en su normativa acciones afirmativas que coadyuven a la incorporación de la mujer del ICE en diferentes actividades de los ámbitos técnicos y tecnológicos, mediante capacitación, formación técnica y prevención del hostigamiento sexual. Para lo cual, se creó un incentivo Institucional, para aquellas dependencias que demuestren un mayor compromiso con los valores de igualdad, equidad y solidaridad.</p>
--	---

**MARCO INTERPRETATIVO:**

<p><b>Aproximación Conceptual a la transversalidad de Género</b> (¿Cuál es el marco conceptual que sustenta la experiencia)</p>	<p>Reconocimiento de la desigualdades de poder por sexo en las sociedades y en consecuentemente en las organizaciones.</p>
<p><b>¿Cuál es el problema?</b> <i>Explique brevemente el principal problema al que pretende responder la experiencia.</i></p>	<p>El ICE es una Institución semi autónoma, que brinda los servicios de Telecomunicaciones y Electricidad a todo el país, desde hace cincuenta años aproximadamente. La fuerza laboral al 25 de octubre del 2010, son 16.421 personas de las cuales el 79% son hombres y el 21% son mujeres. En el año 2006 la población laboral era de 12.907 personas de las cuales el 81% eran varones y el 19% eran mujeres.</p>

**RESULTADOS**

<p><b>¿QUÉ SE LOGRÓ?</b> <i>Liste los principales resultados de la misma.</i></p>	<p>Aumentar el nombramiento de mujeres en diversos puestos. Entre ellos dos mujeres como subgerentes y una Gerenta.</p>
<p><b>¿QUÉ INSTRUMENTOS/MATERIALES SE HAN GENERADO?</b></p>	<p>Instauración del reconocimiento anual.</p>
<p><b>¿CÓMO SE LOGRÓ?</b> <i>En no más de dos párrafos explique la estrategia de intervención (principales decisiones y acciones) que permitieron alcanzar los resultados esperados.</i></p>	<p>Se logró que el Reconocimiento anual se estableciera por la más alta autoridad de la organización: el Consejo Directivo.</p>
<p><b>Líneas de acción</b></p>	
<p>Desarrollo de legislaciones y políticas</p>	<p>Se reforzó la Política Institucional de Igualdad de Género del año 2003, por medio de este acuerdo de Consejo Directivo, de acatamiento obligatorio en la Institución.</p>
<p>Producción de conocimiento y</p>	<p>Prestigio del reconocimiento en al ámbito institucional.</p>

herramientas	
Desarrollo de capacidades	Negociación y Comunicación.
Sensibilización a la opinión pública	Las dependencias ganadoras se dan a conocer en el ámbito institucional cada año.
Acciones para la transformación organizacional	Divulgación en los canales oficiales de la organización de las dependencias ganadoras del Reconocimiento anual.
Fortalecimiento de actores	Las jefaturas acreedoras del reconocimiento.
Incidencia política	Involucramiento de las autoridades de la Organización
Mecanismos de seguimiento y rendición de cuentas	Dos veces al año se revisan las estadísticas de contratación y capacitación de mujeres.
<b>¿QUIÉNES LO HICIERON POSIBLE?</b> <i>Liste las organizaciones que participaron en las principales decisiones y acciones de la experiencia.</i>	La División de Capital Humano. La Gerencia de Logística y Recursos Institucionales. La Gerencia General de la Institución La Presidencia Ejecutiva. El Consejo Directivo.
<b>¿CUÁLES SON LAS PRINCIPALES FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE ESTA EXPERIENCIA?</b> <i>(Liste 3 de cada una y no olvide señalar debilidades propias además de las del contexto)</i>	<b>FORTALEZAS</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Consolidación del Reconocimiento</li> <li>2. Genera competencia entre las dependencias por cumplir con los requisitos.</li> <li>3. Ha promovido el aumento en contratación, capacitación de mujeres, así como ha aumentado las prácticas de prevención del Hostigamiento Sexual.</li> </ol> <b>DEBILIDADES</b> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cambio de autoridades desde el 2006-2010, lo que hace variar el apoyo.</li> <li>2. Este esfuerzo es insuficiente, debe ser apoyado con otras estrategias.</li> <li>3. Se requiere el apoyo de las acciones de divulgación y comunicación para que el esfuerzo tenga éxito.</li> </ol>
<b>¿QUÉ APRENDIMOS?</b> <i>Liste los principales aprendizajes sobre éxitos u obstáculos de la experiencia</i>	A negociar en el ámbito organizacional y a utilizar los mecanismos de comunicación.

Recuerde que la fecha límite para enviar sus experiencias es el **29 de octubre de 2010.**

## Experiencias de Transversalidad de Género en Políticas Públicas en América Latina y el Caribe



Si disponen de materiales gráficos o audiovisuales, pueden enviarlos junto con la ficha de la experiencia a **Ivonne Urriola** [ivonne.urriola@undp.org](mailto:ivonne.urriola@undp.org) o **Neus Bernabeu** [neus.bernabeu@undp.org](mailto:neus.bernabeu@undp.org)

Posteriormente les contactaremos para profundizar la información o solicitar aclaraciones.